



## GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

### OBJECTIFS

- ✓ Construire une vision commune de la GPEC, à l'appui d'un langage et d'une conception de la démarche partagés
- ✓ Disposer d'un panorama des méthodes et des outils existants pour mettre en place et piloter efficacement la GPEC
- ✓ Structurer la note de cadrage de votre projet de GPEC

### PRIX

2800 € TTC

### SATISFACTION CLIENT

★★★★★ 100 % (81 avis)

### INTERVENANT

#### Expériences professionnelles

- ✓ DRH d'un établissement public national (1300 agents)
- ✓ DRH d'un établissement public national (550 agents)
- ✓ Consultant-formateur (RH, organisation, management)
- ✓ Consultant (stratégie, organisation)

#### Missions réalisées :

- ✓ Formations : GPEC, recrutement, évaluation, réduire l'absentéisme ...
- ✓ Conduite de projets : élaboration des référentiels emplois, identification des inadéquations missions / ressources et mise en œuvre de plans d'ajustement RH, déploiement de SIRH GPEC et refonte des processus RH ...

#### Quelques références :



Contactez l'intervenant : [contact@axes-management.fr](mailto:contact@axes-management.fr)

## PROGRAMME

2 JOURS

### Définition, enjeux et étapes clés de la GPEC

#### Construire les référentiels emplois et compétences

Les enjeux, le vocabulaire

Construire les référentiels emplois et compétences : les étapes, les acteurs, les outils

Cartographier et analyser les emplois : méthodes

Construire un dictionnaire des compétences et les graduer par niveau d'exigence requis

Décrire les emplois-types et fixer les règles de leur actualisation

*Atelier : fixer la structure des référentiels emplois de votre organisme*

#### Piloter les ressources humaines à l'appui des référentiels emplois et compétences

Définir une stratégie d'évaluation adaptée aux référentiels emplois : exemples

Bâtir une stratégie de formation adaptée à vos besoins de compétences : méthode

Construire des aires et des passerelles de mobilité : enjeux, illustrations

Coter et classer vos emplois à l'appui des référentiels : avantages, difficultés, méthodologie et impacts pour les titulaires et les contractuels

Eclairer la politique de rémunération : exemples

#### Identifier les inadéquations missions / ressources de votre organisme

Analyser l'évolution des activités et ses impacts RH : la grille d'analyse prospective

Diagnostiquer l'organisation : les points de contrôle

Analyser les ressources humaines et les projeter à 3/5 ans : les étapes, les outils

Construire les scénarios de dimensionnement cible : méthodes

Présenter les inadéquations missions / ressources : la grille de synthèse

*Atelier : identifier une première série d'inadéquations missions / ressources*

#### Mettre en place un plan d'actions RH

Programmer les entrées / sorties et définir les stratégies de recrutement : exemples

Mettre en œuvre des parcours de mobilité au regard des besoins : la procédure, les outils

Développer les compétences : formation, capitalisation, transfert, enrichissement ...

Agir avec efficacité sur les autres leviers : organisation, externalisation, climat social

Présenter le plan d'actions des RH : le tableau de synthèse

#### Déployer votre projet GPEC

Conduire le changement en impliquant les acteurs clés

*Atelier : cadrer et organiser votre projet de GPEC*

#### Conclusion et évaluation de la formation